

Decyzja
Prezydium KK
nr 39/2013

ws. opinii o projekcie *Krajowego Programu Działań*
na rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2015

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia fakt opracowania - po długim czasie zwłoki - projektu *Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013-2015*, wnosząc zarazem o ponowne rozważenie możliwości powołania Rady ds. Równego Traktowania przy Prezesie Rady Ministrów, jako skutecznego narzędzia oceny i monitorowania obecnego oraz kolejnych programów.

Jednocześnie Prezydium KK zwraca uwagę na następujące elementy projektu programu, które wymagają zmian:

Uwagi ogólne:

1. Należy w sposób jednoznaczny podkreślić możliwości jakie niesie ze sobą współpraca ze związkami zawodowymi i wspieranie dialogu społecznego jako skutecznego narzędzia wdrażania programu; dotyczy to w szczególności konieczności odniesienia w programie do doświadczeń i ustaleń partnerów społecznych, które zostały m. in. zawarte w europejskich dokumentach dialogu społecznego, takich jak: jak Ramy działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn oraz Porozumienie ramowe o zwalczaniu przemocy i prześladowania w miejscu pracy.
2. Konieczne jest wyraźnie wskazanie na źródła finansowania zaplanowanych działań, mające charakter stabilny; informacja, że będzie konieczne „...zaangażowanie środków pochodzących przede wszystkim z funduszy europejskich, mechanizmów partnerstwa publiczno-prywatnego i partnerstwa publiczno-społecznego” jest niekonkretna i niewystarczająca, w szczególności jeżeli weźmie się pod uwagę niewydolność dwóch ostatnich mechanizmów.
3. Monitoring i ewaluacja programu w odniesieniu do środowiska pracy powinny się opierać o współpracę ze związkami zawodowymi oraz Państwową Inspekcją Pracy.
4. Zagadnienia dotyczące osób niepełnosprawnych wymagają oddzielnego opracowania przygotowanego przez Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych, a nie

Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, gdyż w ujęciu zaproponowanym w opiniowanym projekcie stwarzają one wrażenie marginalizacji tego problemu.

Prezydium KK zwraca jednocześnie uwagę na zbyt ogólne i mylące stosowanie w dokumencie terminu: partnerzy społeczni. Pojęcie to bowiem, co do zasady, obejmuje organizacje pracodawców i pracowników. Organizacje pozarządowe stanowią odrębną część społeczeństwa obywatelskiego i pomimo występującej w wielu przypadkach zbieżności celów i wspólnych działań nie należy tej różnicy zacierać w oficjalnych dokumentach.

Uwagi szczegółowe

I. Obszar: Polityka antydyskryminacyjna

Cel szczegółowy 1

Wdrożenie rozwiązań prawnych zgodnych z przepisami prawa międzynarodowego zapewniających pełną i równą ochronę wszystkim grupom narażonym na dyskryminację.

W dyskusjach na temat przyczyn utrzymywania się nierównego traktowania zwraca się zawsze uwagę na fakt, że źródło problemu nie leży w jakości prawa a w procedurach i możliwościach jego realizacji. W przypadku zasad równego traktowania pracowników należy zastanowić się, co rozumiemy przez wypełnienie przez pracodawcę obowiązku równego traktowania (podstawowe procedury, dokumenty, standardy) i jaka może być w tym obszarze rola Państwowej Inspekcji Pracy.

Cel szczegółowy 4.

Stworzenie skutecznego mechanizmu współpracy w ramach administracji rządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim.

Przy tworzeniu sieci Koordynatorów oraz Pełnomocników ds. Równego Traktowania konieczne jest precyzyjne określenie ich kompetencji. Należy zastanowić się również nad wspieraniem instytucji zajmujących się pomocą – również prawną – dla osób doświadczających dyskryminacji. Ważne jest upowszechnianie informacji o narzędziach i metodach, które pozwalają przeciwstawiać się dyskryminacji.

II. Obszar: Równe traktowanie na rynku pracy i w systemie zabezpieczeń społecznych

Projektodawca zauważył: „...polskie prawo gwarantuje równość na rynku pracy, ale cały czas istnieje problem z jego przestrzeganiem.” Powodem takiej sytuacji jest brak uszczegółowienia, co będzie uznane za skuteczne wypełnienie przez pracodawcę obowiązku zapewnienia warunków wolnych od dyskryminacji. W niektórych państwach na pracodawcach spoczywa obowiązek np. przeprowadzania okresowych audytów. Inne rozwiązania to obowiązek przyjęcia w zakładzie pracy regulaminu równego traktowania pracowników z wyraźnie opisanymi i uzgodnionymi z pracownikami zasadami składania i rozpatrywania skarg.

Cel szczegółowy 1.3

Rozwijanie instytucjonalnej opieki nad dziećmi oraz osobami zależnymi, jako wsparcie aktywności kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Zastanawia intencja działania nr 3 w ramach celu 1.3. dot. „zwiększenia udziału organizacji pozarządowych w tworzeniu i prowadzeniu opieki instytucjonalnej nad dziećmi oraz osobami zależnymi.”. Prezydium KK zwraca uwagę, że organizacje pozarządowe nie mogą wyręczać rządu w tworzeniu dostępnego i sprawnego systemu publicznej instytucjonalnej opieki nad dziećmi, osobami zależnymi i starszymi, a jedynie powinny pełnić funkcję konsultacyjną i wspierającą. Konieczne jest rozwijanie, obecnie praktycznie nieistniejących, instytucjonalnych form opieki dziennej i pomocy w domu dla zależnych osób starszych.

Cel szczegółowy 1.5.

Niwelowanie różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości i jakości (ograniczanie luki płacowej).

Należy rozważyć wprowadzenie właściwych definicji, kryteriów i standardów dobrego zarządzania. Szukając rozwiązań, warto nawiązać do dobrych praktyk innych państw, szczególnie w stosowaniu konkretnych metod realizacji przedstawionych celów. Można tu przywołać przykładowo doświadczenia krajów wdrażających zasadę równego wynagrodzenia za pracę równej wartości w postaci standardu zarządzania, takich jak Wielka Brytania, Niemcy czy ostatnio Islandia. Również właściwym narzędziem będzie opracowanie przewodnika dla pracodawców i pracowników po rozwiązaniach praktycznych, z uwzględnieniem obowiązujących norm prawnych. Skutecznym działaniem powinno być

objęcie szkoleniami z zakresu równego traktowania negocjatorów i mediatorów. Praktyka pokazuje, że niezwykle trudne jest pozyskanie informacji, które pozwoliłyby realnie korzystać z przepisów o równym traktowaniu w zakresie wynagrodzenia, a także trudno uzyskać informacje o kryteriach wartościowania stanowisk pracy.

Gdańsk, 26 marca 2013 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”
Ewa Zydorek
Ewa Zydorek